

## **A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS**

**Ana Karolina Soares Cavalcanti (\*)**

A regulamentação das relações de trabalho é fruto de lutas árduas que resultaram em relevantes conquistas, essenciais à dignidade dos trabalhadores.

O trabalho sempre existiu, contudo, de início, as relações de trabalho se apresentavam apenas sob formas primitivas, não eram disciplinadas. A escravidão perdurou durante séculos, nas mais importantes civilizações do mundo, a exemplo de Roma e Atenas. Seguiu-se, então, a servidão, que Olea (1984, apud PINTO, 2000, p.73) denomina de “forma atenuada de escravidão”, na qual o servo presta serviço ao senhor feudal em troca de proteção e do uso da terra. As corporações de ofício representam outra forma primitiva de organização do trabalho, na qual existia uma hierarquia funcional onde os mestres ensinavam o artesanato aos aprendizes.

O Direito do Trabalho, entretanto, apenas teve início com o advento da Revolução Industrial, que culminou na necessidade de se disciplinar as relações de trabalho. A introdução da máquina no processo produtivo teve duas consequências importantes. A primeira delas foi o surgimento do capitalismo selvagem, resultante da produção em larga escala que gerava lucros exorbitantes para os detentores dos meios de produção. A segunda foi a concentração dos trabalhadores nas fábricas, que originou a força coletiva dos trabalhadores. Os trabalhadores, que no início viviam dispersos em núcleos artesanais, agora estavam aglutinados nas fábricas e despertavam uma consciência coletiva em relação à exploração e às péssimas condições de trabalho as quais eram submetidos. Como resposta, passaram a se estruturar como classe e a criar instrumentos de autodefesa, a exemplo da greve. Essas duas consequências tornam oportuna a afirmação de Rodrigues Pinto (2000, p.24) de que “o Direito do Trabalho é fruto da inteiração do fato econômico com a questão social”.

Além da ação organizada dos trabalhadores em movimentos sindicais, o Direito do Trabalho nasce também da intervenção do Estado nas relações de trabalho, como forma de solucionar os conflitos e pacificar a luta de classes. Ademais, o movimento comunista, que vivia seu apogeu, também contribuiu para a regulamentação das relações de trabalho, pois pregava o coletivismo dos meios de produção.

**(\*) Ana Karolina Soares Cavalcanti é aluna do curso de Direito do Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ (PB).**

**Trabalho classificado em 3º lugar no II ENCONTRO  
ACADÊMICO TRABALHISTA – ENAT, realizado pela  
ESMAT/PB em maio de 2002**

Nota-se, então, que “a necessidade de proteção ao trabalhador com vistas a se alcançar justiça social vem sendo defendida ao longo da história: desde Robert Owen, autor de *New View of Society*”(1812), que implantou reformas sociais em sua própria fábrica; passando pela *Primeira Internacional Socialista* (1864) em que atuaram Marx e Engels; pela *Encíclica Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII; até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes” (GÓIS, 2000).

Nos principais países do mundo, o Direito Positivo do Trabalho surgiu dos movimentos ascendentes, de base, caracterizados pela luta de classes, pela forte representatividade e pela presença de indústrias arregimentadoras de grandes massas. Contudo, no Brasil, os responsáveis pela regulamentação juslaboralista, foram os movimentos de elite política e econômica, caracterizados pela inexistência de luta de classes, de associações e de atividade econômica que exija grandes massas.

Para Romita, o intervencionismo estatal é o modelo de regulação das relações de trabalho adotado no Brasil, e isto se deve à formação histórica e política do povo brasileiro. A legislação trabalhista e a organização sindical brasileira surgiram em plena fase de ditadura e de autoritarismo corporativista. O Estado julgava que as relações coletivas de trabalho deviam ser reprimidas, pois eram manifestações da luta de classes, e, temia que as repercussões dessa luta pudessem afetar a sociedade. Além disso, desempenhava o papel de mediador dos antagonismos sociais, ao passo que tutelava os interesses das classes dominantes, e, com esse fim, regulou minuciosamente as condições de trabalho, para tornar desnecessária a ação sindical, e induzir os interessados a buscar no Estado a solução para os seus conflitos.

Como forma de submeter a classe trabalhista ao comando estatal, é promulgada, no Brasil, ampla legislação trabalhista, na qual cabe destacar algumas características como a hetero-regulação das condições de trabalho, o sindicato único sujeito à lei e ao Estado, a contribuição sindical, a proibição da greve e a competência normativa dos tribunais trabalhistas. Isso demonstra que o Direito do Trabalho brasileiro resultou da imposição dos legisladores que o usaram como forma de suprimir a autonomia coletiva dos trabalhadores e, por conseguinte, a democracia.

A Consolidação das Leis Trabalhistas nasce amparada pela Carta Constitucional de 1937, que tem forte inspiração na Carta Del Lavoro italiana de 1927 e reflete as idéias do regime autoritarista e corporativista, no qual o Estado dispõe de tudo o que diz respeito ao social. Para Romita (1999, p.74), a principal intenção do Estado corporativo, era de agir como moderador e regulador, colocando-se acima das classes sociais, a fim de restabelecer o equilíbrio e coibir qualquer manifestação de luta entre elas.

No Brasil, apesar da posterior mudança no contexto político, a legislação corporativa não apenas resistiu, como influenciou a Constituição de 1988, que apesar de ter demonstrado passos importantes na regulação democrática das relações de trabalho, conservou traços nitidamente incompatíveis com o regime democrático: o paternalismo e o

protecionismo. Ambos indicam uma política social autoritária, mas, que simula condescendência através da concessão de benefícios, a fim de submeter o indivíduo à vontade do Estado. O trabalhador brasileiro, mesmo após a promulgação da Carta de 1988, em pleno Estado Democrático de Direito, ainda se encontra em situação de menoridade social, é protegido pelo Direito do Trabalho, que sufoca suas manifestações reivindicatórias. O Estado Democrático de Direito, apregoado na Carta Magna vigente, requer a prática da democracia, afastando de uma vez a influência dos regimes autoritaristas e corporativistas, bem como a mentalidade paternalista e protecionista, das relações de trabalho.

Ademais, conforme elucida Romita, a Carta Constituinte de 1988 é rígida, regulamentarista e cheia de minúcias, o que dificulta a sua adaptação às transformações políticas, sociais e econômicas. Atualmente, o Direito do Trabalho no Brasil, e a forma como ele tem sido estudado, encontram-se inertes face às mudanças verificadas por uma nova realidade social, o que evidencia uma forte influência do positivismo no sistema jurídico brasileiro. Segundo Paiva (2000), “esse modelo de Direito do Trabalho, assegurando um acréscimo de tutela dos trabalhadores, tem sido acusado de constituir fator de rigidez do mercado de emprego e da alta do custo de trabalho, e, nessa medida, de contribuir para o decréscimo dos níveis de emprego e conseqüente estímulo ao desemprego”.

*“O Direito precisa ser encontrado no meio social, de maneira a garantir a menor distância possível entre a norma jurídica e a realidade”* (GÓIS, PAIVA & SARDEGNA, 2000). A realidade atual nos mostra alterações no mercado de trabalho, aumento no nível de desemprego, desequilíbrio da economia, crescimento do mercado informal de trabalho, globalização e revolução tecnológica. Em face desta realidade, surge a discussão sobre a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, como forma de controle sobre o desemprego.

O principal objetivo da flexibilização nas relações de trabalho seria o de evitar a supressão das empresas, que resultaria no aumento das taxas de desemprego e no agravamento das condições socioeconômicas (CARVALHO, 2000).

Martins (2000, p.45) entende que a flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

A Constituição Brasileira de 1988 estabelece os três casos em que se pode suprimir direitos trabalhistas, a saber: o art. 7º, VI, que prevê redução do salário; o art. 7º, XII, que trata da redução da jornada de oito horas diárias de trabalho e o art. 7º, XIV, que prevê a redução da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Nestes casos, cabe às partes envolvidas estabelecer as normas que passarão a reger suas relações de trabalho.

Através da flexibilização, o ajuste das condições de trabalho teria que acontecer mediante instrumentos de autoregulação, com o ajuste dos próprios interessados. Ou seja, apregoa-se a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, a primazia do negociado sobre

o legislado. Almir Pazzianotto salientou que “as partes conhecem melhor e mais de perto as realidades que administram. (...) Sabem, melhor do que ninguém, o que lhes interessa. Não havendo afronta direta à lei, a direitos de que o trabalhador não pode abrir mão, nos sentimos obrigados a valorizar a negociação”.

É preciso que se crie, no Brasil, mecanismos que estimulem a negociação coletiva. A tutela do trabalhador não deve ser exercida apenas pela legislação, ao contrário, deve prevalecer a vertente negocial, em que a proteção da parte hipossuficiente é feita mediante acordos dirigidos pelos sindicatos. Para que isso ocorra de maneira satisfatória, é imperativo que os sindicatos ganhem força. Embora a Carta de 88 tenha vedado a interferência do Poder Público na organização sindical ao proclamar a liberdade de associação, a unicidade e a contribuição sindical ainda se mantêm, demonstrando a presença de intervenção governamental.

A influência do corporativismo na Constituição brasileira se mostra também no âmbito da organização sindical, através da idéia da unicidade sindical. Para Batalha (1999, p.86), a idéia de unicidade sindical é inerente ao totalitarismo. O Governo elabora um quadro definindo cada categoria profissional, que só pode ter um sindicato em cada base territorial. Dessa forma, o sindicato é mais facilmente manejado para fins políticos.

Faz-se necessária uma transformação no Direito Trabalhista na qual a unicidade seria substituída pelo pluralismo sindical, de modo a se consagrar o princípio da liberdade sindical. Sem pluralismo sindical não há liberdade sindical, e isso enfraquece os sindicatos, que ficam expostos à intervenção estatal. A regulamentação das relações de trabalho através de acordo ou convenção coletiva deve ocorrer frente a uma organização sindical forte, que não sofre interferências do Estado.

Ademais, é necessário um refreamento no sentido de se garantir aos trabalhadores direitos fundamentais previstos na Constituição. Deve-se manter certas garantias constitucionais, a fim de que os trabalhadores não sofram a supressão de seus direitos fundamentais. Isso requer uma interferência mínima do Estado, de maneira a haver “sempre um padrão normativo mínimo fixado pelo Estado, do qual as partes não podem dispor, pois se tratam, neste caso, de normas imperativas” (COSTA, 2000).

O princípio das garantias mínimas do trabalhador é respeitado no mundo inteiro e o Brasil não deve ser a exceção. Segundo Carvalho (2000), “essas garantias são impostergáveis como vantagens fundamentais. O Direito do Trabalho é formado por preceitos de ordem pública ou de caráter imperativo onde prevalece o amparo ao trabalhador como ser humano. É a efetiva justiça social”.

A regulamentação das relações de trabalho, que durante muito tempo prevaleceu como função unicamente do Estado, precisa ser revista. A intervenção estatal sufoca as manifestações dos trabalhadores e torna a legislação rígida e incompatível com a realidade. O Direito Trabalhista deve se adaptar à nova realidade, na qual o desemprego crescente é o fator mais alarmante. Urge que a regulamentação das normas do trabalho ocorra de forma a satisfazer as necessidades atuais. A prevalência do negociado, de fato, é, atualmente, a forma mais adequada de se ajustar as relações de trabalho. No entanto, a presença mínima do Estado é fundamental para a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sem os quais, todo o Direito do Trabalho seria inútil.

### **Referências bibliográficas**

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *O Futuro do Sindicalismo Brasileiro*. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (cord.). *A Tradição do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. *A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica*. In: Jus Navigandi, n. 48. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1147> [Capturado 04.Abr.2002].

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *A teoria do Direito do Trabalho mínimo*. In: Jus Navigandi, n. 49. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1142> [Capturado 04.Abr.2002].

GÓIS, Ancelmo César Lins de. *A flexibilização das normas trabalhistas frente à globalização*. In: Jus Navigandi, n. 45. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1145> [Capturado 04.Abr.2002].

GÓIS, Ancelmo César Lins de, SARDEGNA, Miguel Angel, e PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *O novo Direito do Trabalho*. In: Jus Navigandi, n. 49. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1222> [Capturado 04.Abr.2002].

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. 1ª ed., São Paulo: Atlas, 2000.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *Flexibilização e desemprego*. In: Jus Navigandi, n. 24. [Internet] <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1169> [Capturado 04.Abr.2002].

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções Fundamentais de Direito do Trabalho, Sujeitos e Institutos do Direito Individual*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. *O Direito Coletivo antes e depois da Constituição de 1988*. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (cord.). *A Tradição do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.

REGIME DE PRECATÓRIOS E SUA DISPENSA: DEFINIÇÃO DE QUANTIA DE PEQUENO VALOR PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO

**PARTE DE OUTRO ARTIGO**